

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Dalam suatu pekerjaan, kinerja dapat dikatakan suatu hal yang terpenting menyangkut peningkatan dan fenomena seseorang karyawan di perusahaan, kinerja yang baik dapat dicapai dengan kombinasi kemampuan dalam usaha yang menciptakan hasil kinerja yang memuaskan. Kinerja diartikan sebagai kuantitas serta kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melakukan tugas pokok dan juga fungsi tugas dan berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang ditentukan atau telah berlaku dalam organisasi.¹⁴

Kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan, standar kinerja tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang di inginkan tercapai.¹⁵

¹⁴Syamsir Torang, *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*, (Bandung : Alfabeta, 2012), hlm 118

¹⁵Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Jakarta: Erlangga 2012), hlm 231

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

- a) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu, kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*).
- b) Faktor motivasi, motivasi berbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan¹⁶

3. Pengukuran Kinerja¹⁷

Pengukuran kinerja yang tepat yang dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang digunakan pelanggan telah dipenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu di prioritaskan perhatian
5. Menghindari dari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

¹⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetak ke-2, (bandung : PT Raja Rosdakarya, 2002), hlm. 67-68

¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2017), hlm. 320

4. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
2. Kualitas kerja, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau di capai.
3. Ketepatan waktu, sesuai tidaknya penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang direncanakan.¹⁸

B. Prestasi kerja

1. Definisi Prestasi Kerja

Kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda- beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan berbagai sumber daya, pada dasarnya tujuan bersama yang ingin di wujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan oleh karena itu di perlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.¹⁹ Prestasi kerja adalah hasil kerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja sumber daya manusia penampilan hasil kerja

¹⁸Fahrul Budi Santoso, *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PG. Madukismo Yogyakarta*. Skripsi. (Yogyakarta:Universitas Negri Yogyakarta, 2016). Hlm 19

¹⁹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana. 2015) Hlm 149-150

tidak terbatas oleh karyawan yang memaku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan²⁰

Bernardin dan Russel mengemukakan bahwa prestasi adalah catatan tentang hasil- hasil yang di peroleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu. sedangkan menurut Byars dan Rue prestasi adalah sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Penegertian tesebut menunjukan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan- ketentuan yang ada dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta prestasi terhadap peranya dalam pekerjaan itu. Pada umumnya prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melakukan suatu pekerjaan.²¹

2. Faktor- faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Untuk mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dan kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-ratadengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan

²⁰Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers.2015). Hlm. 210

²¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana. 2015) Hlm 151

pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).²²

c. Tujuan prestasi kerja

Tujuan prestasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Administratif, yaitu memberikan arah untuk penempatan tentang transfer, dan kenaikan gaji.
2. Informative, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
3. Motivasi yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.²³

d. Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

²²Ibid 151-152

²³Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rajawali Pers,2015).
Hlm. 215

Taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.

2. Kuantitas kerja

Jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.

3. Jangka waktu

Tingkat penyelesaian sesuatu aktivitas yang dikerjakan sesuatu hasil dicapai dengan waktu untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas biaya

Tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.²⁴

C. Pemberian Insentif

1. Definisi Insentif

Dalam menentukan upah atau gaji bagi jabatan tertentu di perlukan evaluasi jabatan, adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda, bukan berdasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan

²⁴Reni shofiawati, *Pengaruh Prestasi Kerja ,Promosi Jabatan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa TBK Di Surabaya*, skripsi, (Surabaya : Universitas Bhayangkara Surabaya, 2017) hlm. 11-12

gain sharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.²⁵

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana – rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Dari pengertian diatas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.²⁶

insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif adalah peransang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar – standar yang telah ditetapkan”. Jadi menurut pendapat –

²⁵Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers,2015). Hlm.253.

²⁶Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pres,2013) hlm:355

pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan, bahwa insentif adalah dorongan kepada seseorang untuk mau bekerja lebih baik lagi agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih, sehingga dapat menambah rasa ataupun kemauan ingin bekerja serta menumbuhkan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.²⁷

2. Tujuan insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu:

1. Bagi perusahaan:

- a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitas tinggi terhadap perusahaan.
- b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
- c. Meningkatkan produktifitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.

2. Bagi Pegawai:

- a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok.

²⁷Maziah, *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI Syariah Makassar*, Jurnal, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Alauddin Makassar 2017), Vol 6, Nomor 2, hal.64

b.Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

C. Ukuran insentif

Ukuran yang dapat dipergunakan untuk memberikan insentif dapat beragam yaitu:

1. Ukuran insentif terhadap jumlah keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasar *piece rate* atau komisi pelanggan.
2. Ukuran terhadap kualitas keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasarkan *piece rate* hanya untuk yang mencapai standar, atau komisi hanya diberikan untuk penjualan tanpa piutang ragu-ragu.
3. Ukuran insentif atas keberhasilan mencapai tujuan yang diberikan dalam bentuk bonus untuk penjualan yang mencapai jumlah tertentu dalam waktu tertentu sebelumnya.
4. Ukuran insentif atas jumlah keuntungan diberikan dalam bentuk *profit sharing*.
5. Ukuran insentif atas efisiensi biaya diberikan dalam bentuk *gain sharing*.
6. Ukuran insentif atas ketrampilan pekerjaan diberikan dalam bentuk *skil- based pay*.²⁸

²⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pres,2013) hlm:356

D. Indikator Insentif

Sarwoto mengemukakan insentif sebagai berikut:

1. Bonus

– uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.

– diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya.

2. Komisi

-Merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik.

– dibayarkan sebagai bagian dari pada penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.

3. Kompensasi

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pension dan pembayaran kontraktual.

Pension mempunyai nilai insentif karena merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara perusahaan dan karyawan dimana karyawan setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

4. Jaminan sosial

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap karyawan dapat memperoleh sama rata dan otomatis.²⁹

B. Penelitian terdahulu

Herlina (2017) dalam judul “Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Retail Bandung” berdasarkan penelitian tersebut peneliti menyimpulkan bahwa prestasi kerja memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Retail Bandung dengan hitung sebesar 0,740.

Maziah (2017) dalam judul “Pengaruh pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar” berdasarkan penelitian tersebut peneliti menyimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI syariah makasar.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan penelitian	Perbedaan penelitian
1.	Herlina (2017)	Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan	prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama menggunakan variable prestasi	Objek dari penelitian di PT. Retail Bandung

²⁹Yolanda Safitri, *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan*, skripsi. (Medan : Universitas Muhamadiyah Sumatera utara, 2018) hlm:18-19

		PT. Retail Bandung		Kerja yang mempengaruhi Kinerja.	
2.	Rismansyah (2013)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Empat Serangkai Palembang	Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pengaruh secara signifikan.	Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel prestasi kerja terhadap kinerja karyawan	Objek dari penelitian di PT. CV Empat Serangkai Palembang
3.	Maziah (2017)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar	pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Sama-sama menggunakan Variabel pemberian insentif terhadap Kinerja karyawan	Objek dari penelitian di PT. BNI Syariah Makassar
4.	Randi Fitriadi (2015)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan distributor Batrai Yuasa (kasus PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru)	pemberian insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan	Sama-sama meneliti variabel pemberian insentif terhadap Kinerja karyawan.	Objek dari penelitian di PT. distributor batrai yuasa (kasus PT. Riau indotama abadi pekanbaru)
5.	Roiyah dan Seno Andri(2018)	Pengaruh Penempatan Karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja	pengaruh penempatan karyawan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan	Menggunakan variabel penempatan karyawan dan penilaian	Objek dari penelitian di PT. kasus bagian administrasi ptpn sei

		Terhadap Kinerja Karyawan (kasus bagian administrasi ptpn sei buatan)	terhadap kinerja karyawan	prestasi kerja terhadap kinerja karyawan	buatan
6.	Haminanti sharikha dinahaji (2017)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	bahwa tidak dapat pegaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini megunakan variabel Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	Objek dari penelitian
7.	Afiah Mukhtar (2016)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar	pemberian insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan	Sama-sama menggunakan Variabel pemberian insentif terhadap Kinerja karyawan	Objek dari penelitian di PT. BNI Syariah Makassar
8.	Tri Handoko, Handoyo Djoko Waluyo (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta	Disiplin kerja dan pemberian insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan	Sama-sama menggunakan Variabel disiplin kerja pemberian insentif terhadap Kinerja karyawan	Objek dari penelitian di PT. Nusantara Card Semesta
9.	Maria Mince Lewar (2017)	Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perusahaan	Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Sama-sama menggunakan Variabel analisis pengaruh	Objek dari penelitian di Perusahaan Batik Kayu Ragil Handicraft 212,

		Batik Kayu Ragil Handicraft 212, Krebet Sendangsari Pajangan Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta		pemberian insentif terhadap Kinerja karyawan	Krebet Sendangsari Pajangan Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta
10	Ibnu Yarham Yamanie, Syaharuddin Y (2017)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarina	Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan disiplin Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan	Sama-sama menggunakan Variabel Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan	Objek dari penelitian PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarina

Sumber: di kumpulkan dari berbagai sumber

3. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara pada rumusan masalah penelitian. Di kaitkan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta- fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empirik, hipotesis asosiatif dalam jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yakni

yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih berdasarkan teori dan konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.³⁰

Dari penelitian yang dilakukan oleh Herlina (2017) menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui rata-rata skor jawaban yang diberikan responden sebanyak 4,24.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Rismansyah (2015) menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan dari hasil uji t yaitu 18,4 sedangkan t tabel untuk taraf kesalahan 5% dengan $df = 36$ maka diperoleh t tabel sebesar 2,027.

H_a :Terdapat pengaruh variabel prestasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Kc Palembang

H_o :Tidak terdapat variabel prestasi kerja terhadap terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Kc Palembang

2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*,

³⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (kencana. 2009.0233) Hlm 151

yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.³¹

Dari penelitian yang dilakukan oleh Maziah (2017) menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari t hitung sebesar 2.190 dengan derajat kebebasan (df)=n-2 t tabel adalah 1.986 dan t hitung sebesar 0.031 dengan tingkat signifikan pada tabel $0.031 < 0.05$.

Dari penelitian yang dilakukan Rendi Fitriadi (2015) menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu t hitung $6,720 > t$ tabel $2,045$ dan signifikan $(0,000) < 0,05$.

H_a :terdapat pengaruh positif dari variabel pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Kc Palembang

H_o :Tidak terdapat variabel insentif terhadap terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Kc Palembang

³¹Marihot Tua Efendi Hariandje, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Grasundo, jl. Palmerah Selatan 22-28, 2002) Hlm 265

3. Pengaruh Prestasi Kerja, Pemberian Insentif Terhadap Kinerja karyawan

Hubungan antara prestasi kerja, dan pemberian insentif membuat karyawan akan lebih menjaga kualitas dan kuantitas serta meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja diperusahaan.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Badriah Djua (2017) menunjukkan bahwa prestasi kerja, pemberian insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. $T_{hitung} = 4,56$ sedangkan $t_{tabel} 0,995$ dengan taraf nyata $\alpha = 1\%$ adalah 2,75.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Koko Sujatmoko(2016) menunjukkan bahwa prestasi kerja, pemberian insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien diperoleh nilai sebesar 67,89%, yang berarti peningkatan prestasi kerja karyawan ada pengaruh oleh pemberian insentif sebesar 67,89% dan selisihnya sebesar 32,11% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain di luar insentif.

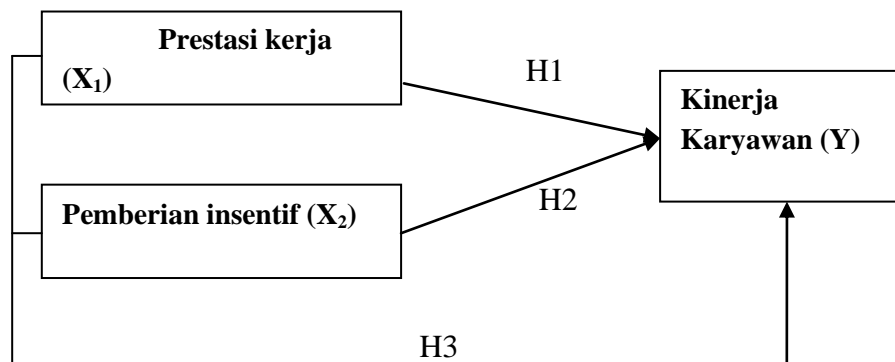
H_a : terdapat pengaruh positif dari variabel prestasi kerja, pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Kc Palembang

H_o :Tidak terdapat variabel prestasi kerja, insentif terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Kc Palembang

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas, maka pengembangan konsep penelitian dapat dilihat dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Keterangan: prestasi kerja (X₁), dan pemberian insentif (X₂) yang merupakan variabel independen (bebas) mempengaruhi dan menjadi sebab perubahan timbulnya variabel dependen, yakni sama-sama berfokus pada variabel dependen (terikat) mempengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dan H1, H2 dan H3 sebagai penghubung.